Ontario

Preventing Illness & Injury

A BETTER HEALTH AND SAFETY SYSTEM FOR ONTARIO WORKPLACES

Ministry of Labour

January 1998

For more information contact the Communications and Marketing Branch, Ministry of Labour or send an e-mail to weblab@gov.on.ca.

101-06107/

Table of Contents

Preface

Introduction

High-performance Firms Show the Potential

Characteristics of Poor-performance Firms

Small Businesses are a Major Challenge

What is the OHS System?

Leading the Way: The Roles of the MOL, WSIB, and SWAs

- Ministry of Labour (MOL)
- Workplace Safety and Insurance Board (WSIB)
- Safe Workplace Associations (SWAs)

Working Together to Provide Motivation and Support

Optimizing the Performance of the OHS System

Performance Measures are Essential

Conclusion

The Prevention Strategy: Action Items

Strategic Directions and Commitments

- Clarification of Roles and Coordination of Organizations within the OHS System
- Building Commitment in the Workplace and the Fostering of Self-reliance

Concrete Operational Actions

- Raising Awareness in the Community and in the Workplace
- Providing Information and Expertise to Support Workplaces or Building Partnerships

---

PREFACE

During one week in 1997, the Ministry of Labour was notified of the following events: one worker fatally injured by a falling car, another killed when pulled into machinery and a third cut in half after falling into an operating saw. Three others were more "fortunate," escaping with limb amputations, bone fractures and multiple internal injuries.

These are the grim realities behind the statistics of workplace injury, the visible tip rising above the several thousand lesser injuries that occur in the province each week.

The ongoing, high incidence in Ontario workplaces of deaths and injuries, most of which could have

been prevented, gives urgency to the notion that the current level of OHS performance can and must be improved. We can always do better. Change is needed not in the parts of the system - they are substantially in place - but in how those parts interact and the results that are produced. The current system can become more effective by building on its demonstrated strengths. The time for autonomous organizations independently pursuing their own goals is over.

*The passage of the **Workers' Compensation Reform Act, 1997, (Bill 99)** sets the stage for a new cooperative approach to workplace health and safety in Ontario.*

This paper describes how the workplace health and safety system will work cooperatively to achieve its fundamental objective: the elimination of incidents like those above and the tragedies they represent for the victims, their families and friends. In so doing, we will move towards achieving this government's goal of making Ontario's workplaces the safest in the world.

Return to Table of Contents

INTRODUCTION

On January 1, 1998, the *Workers' Compensation Reform Act, 1997, (Bill 99)* came into effect replacing the *Workers' Compensation Act* and changing the name of the Board. The name change reflects the new prevention mandate of the Workerplace Safety and Insurance Board (WSIB), expanding it to include the prevention of workplace injury and disease and the promotion of health and safety.

The Board and the Ministry of Labour will pursue their Occupational Health and Safety (OHS) goals in a coordinated way - the Board through a range of motivation and support activities, the Ministry by standard-setting and enforcement. For the first time, a common strategy is in place to co-ordinate and optimize these roles, and the roles of other players in the OHS system, in preventing injury and illness in Ontario workplaces.

The government's goal for occupational health and safety is to make Ontario workplaces among the safest in the world. To move towards that goal, the Ministry has set a target of reducing lost-time injuries in Ontario by 30% over five years beginning in 1995.

Four key principles will guide this achievement:

- the enhancement of workplace self-reliance,
- increased cooperation through the forging of strong partnerships,
- encouraging best OHS practices and high-performance, and
- effective enforcement targeting poor health and safety performers.

The Ministry of Labour has prepared this paper for the participants in the public OHS system. It clearly sets out the ministry's goals and its underlying principles. It speaks to senior management of the major organizations in the system: the WSIB and the WSIB-funded safe workplace associations, worker training centres and clinics of the need to implement change effectively. It is not intended to be a discussion document. Rather it provides the foundation upon which work will begin to make a more effective OHS system.

The OHS system now faces two major challenges - broadly, to begin to work cooperatively on achieving its common goal of a sterling OHS standard province-wide, and specifically, to help all workplaces to emulate the achievements of high-performance, self-reliant firms with outstanding OHS records. The OHS system will pursue this goal by providing motivation and support to Ontario workplaces and by targeting enforcement to workplaces which are poor health and safety performers.

Return to Table of Contents

HIGH-PERFORMANCE FIRMS SHOW THE POTENTIAL

Worker injury is a daily occurrence in Ontario workplaces. In 1996, there were over 100,000 serious injuries, 241 deaths, and more than 6 million working days lost. Each injury carries with it the enormous human cost borne by the victims, their families and friends.

There are also financial costs. In 1996, compensation benefits of $2.4 billion were paid out, and indirect costs have been estimated to raise the annual total bill for workplace injury to over $10 billion. These costs are shared by every business in Ontario. It is a debilitating and unnecessary drain on the provincial economy.

But these figures also show the huge potential savings that could be realized if there were a substantial reduction in workplace illness and injury.

A few workplaces, with exceptional health and safety records, show what can be accomplished. The OHS performance of the top five percent of WSIB client firms is estimated to be at least five times better than the average of their rate groups. Some are between 10 and 100 times better. These high-performance firms provide a model for the future. The objective is to duplicate their performance in workplaces across the province. The result could be a reduction in occupational accident and illness rates of as high as 80 to 90 percent. So it's worth asking: what are these firms doing and how can other businesses be made to follow their lead?

The hallmark of workplaces with excellent health and safety records is that their success has been internally generated: *high-performance firms are self-reliant.* Studies of these high-performance enterprises attribute their success to the adoption of what have been termed OHS "management systems" or "best practice" approaches. These terms generally refer to the integration of occupational health and safety into broader workplace management systems, with a goal of *continuous improvement.*

Employees at all levels in high-performance enterprises are expected to look for ways to achieve better safety, productivity and quality *for each and every workplace activity.* This means that the actual form of OHS practices in a particular workplace will directly depend on the type of workplace and the nature of the work. In other words, "best practices" refers to a general approach to dealing with OHS problems used in specific workplaces rather than a particular set of measures and procedures that would be applicable to all workplaces.

Not surprisingly, high-performance firms share a number of characteristics. Most important is the active commitment and involvement of senior management. Workplace safety is given the same value as quality, productivity and profitability. Also essential is a positive human relations climate, one that creates a workplace culture that places a premium on OHS performance. Workers must have proper

training, feel empowered to participate and be able to take action when safety is compromised.

With the fundamentals in place, these firms adopt a number of practices to enhance their OHS performance, among them:

- performance measurement, through safety audits,
- evaluation, often benchmarking their performance against other high performing firms, and
- the establishment of reward systems.

High-performance workplaces set the standard for all workplaces and indicate the changes that must now take place in those that are poor health and safety performers.

Return to Table of Contents

CHARACTERISTICS OF POOR-PERFORMANCE FIRMS

Businesses that fall outside the high-performance category (most Ontario workplaces underachieve in health and safety) also display some prominent characteristics. Commonly, they lack motivation and, even if they are motivated, they may lack resources to improve their OHS performance.

The most obvious explanation for poor-performance firms is that they have not received the message about the rewards that flow from improved OHS practices: a good health and safety record enhances quality, productivity and profitability. It may also be that the information is received but not believed, or that the message is not getting to the right person in the firm. Motivation, if it is to be effective, must come initially from senior management.

But motivation by itself is not enough. Good intentions must be backed up by action and action requires know-how and resources. For some businesses, the means necessary for improved OHS performance can be made available through reallocation of existing resources; for others there may be no alternative but to obtain help from external sources.

The role of the OHS system is clear. It is to provide to individual workplaces, of all kinds and sizes, the motivation and support that will enable poor performers to achieve the kind of success demonstrated by the high-performance firms. What is required will vary from firm to firm. A variety of factors have contributed to the situations of the underachievers. Strategies developed by the OHS system will therefore have to include measures that will counter each of these factors.

Return to Table of Contents

SMALL BUSINESSES ARE A MAJOR CHALLENGE

Small businesses face specific challenges in achieving improved health and safety objectives. Small businesses make up the majority of Ontario firms. Ninety per cent (about 260,000 firms) have fewer than 50 employees and employ almost a third of the provincial workforce. Because some firms lack adequate

resources, awareness and, in some cases, motivation, the OHS performance of small businesses has on average been poor. Therefore, the small business sector needs to be a primary target of the OHS system.

The following features of many small businesses must be addressed by the OHS system:

- Although the rate of compensation claims may be the same in small firms as in business generally (and in some sectors is in fact higher), workplace injury occurs rarely in smaller, individual firms, leading to the erroneous perception in these "injury-free" firms that OHS is not an important issue for them.
- Many small employers see OHS as a workers' problem rather than an employer's responsibility.
- Small business is less likely to be reached by the OHS system, with the result that many small employers may be unaware of OHS and may not even know their legal obligations.
- Until the recent changes to the WSIB's New Experimental Experience-rating (NEER) system, many smaller firms were unable to participate in WSIB experience-rating and thus missed out on a direct financial incentive for improved OHS performance.
- Small businesses are often marginal operations, struggling to survive; this means that OHS is given a low priority.

All of the above problems may be compounded for new businesses, which often start out small.

What the small business sector needs, and what the OHS system must provide, is a greater awareness of OHS issues, increased OHS training and education, and improved access to support services.

Return to Table of Contents

WHAT IS THE OHS SYSTEM?

The OHS system, as we know it today, was not designed as a "system", a set of connected parts organized to achieve a common objective. It has evolved and grown as parts have been added in response to issues arising from time to time over the years. Still not precisely defined, the OHS system comprises all those organizations and individuals whose activities contribute to the prevention of workplace injury and illness, in both the public and private sectors.

These activities include:

- OHS standard setting and enforcement
- training and education
- OHS promotion
- provision of financial incentives for the reduction of workplace injury
- research into the causes and prevention of workplace injury and disease
- provision of professional OHS services.

The main organizations in the public sector are the MOL, the WSIB and the WSIB-funded safe workplace associations (SWAs), worker training centres and clinics. National agencies, like the Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS) and the Canadian Institute for Radiation Safety (CAIRS), can also be included in the public OHS system. In the private sector, unions, employer associations, OHS professionals and consultants (e.g., physicians, nurses, hygienists and engineers),

educational institutions and community organizations all participate in the OHS system.

Yet few people think of even the main public sector players (the Ministry of Labour, WSIB and Safe Workplace Associations) as constituting a system. It is time to change this kind of thinking.

With the passage of Bill 99, the *Workers' Compensation Reform Act* , the government has fundamentally transformed the main pieces of legislation that underpin the OHS system. The result is substantial harmonization and coordination of policy and program development among the various parts of the OHS system.

Return to Table of Contents

LEADING THE WAY: THE ROLES OF THE MOL, WSIB AND SWAS

The three pillars of the public OHS system are the MOL, the WSIB, and the WSIB-funded SWAs, training centres and clinics. The MOL and WSIB provide leadership by setting policy, priorities and goals, establishing expectations and enforcing standards, developing new initiatives and evaluating the OHS system. The SWAs, training centres and clinics will take the lead in the delivery of injury and illness prevention programs. These organizations should set the direction for other players in both the public and private sectors of the OHS system.

Return to Table of Contents

Ministry of Labour

The MOL's role in reducing workplace injury and illness is to set, communicate and enforce standards.

In setting OHS standards, the MOL establishes the required level of OHS performance in a way that is backed up by enforcement actions, including prosecution, in order to ensure compliance. MOL sanctions (fines and stop-work orders) are incentives to improve OHS performance. MOL inspectors also may refer firms to other parts of the OHS system that can provide technical assistance, training, or other expertise. The MOL subsequently can keep other parts of the system informed about those firms identified as requiring support.

Communication is an important part of the MOL inspector's role - to provide support by informing the workplace parties about their legal requirements. Where these requirements deal with particular workplace conditions, compliance can result directly in improved performance; raised awareness of less specific requirements, such as the primacy of internal responsibility under the *OHS Act*, should lead to a general enhancement of the IRS and increased self-reliance.

Through its inspectors, the Ministry ensures that the IRS is functioning. But the primary and direct responsibility for identifying and addressing workplace hazards, resolving disputes and for complying with the law falls on the owners, employers, supervisors and workers. All workplace parties, not only the members of the joint health and safety committee (JHSC), are accountable in an effective, functioning internal responsibility system. The workplace parties must monitor the workplace, determine if prescribed standards are being complied with and take corrective action when required.

When the IRS is functioning effectively, the MOL can focus its activities on high-risk firms and those with poor health and safety performance. Conversely, workplace knowledge that the Ministry takes strong enforcement action on noncompliance with health and safety laws promotes self-reliance.

Return to Table of Contents

Workplace Safety and Insurance Board (WSIB)

The WSIB has the biggest opportunity to motivate employers through direct financial incentives. While it is in the general financial interest of all firms to improve OHS performance and thus lower the WSIB assessment for their rate group, experience-rating is a more powerful financial motivator because it operates at the level of the individual firm. Financial incentives do not have to be linked to a firm's injury experience. Workwell assesses a firm's OHS programs. Small businesses receive financial incentives, for example, by participating in the Safe Communities Incentives Program. Because the WSIB has the injury data, the possibility of adding to its motivator role by publicizing the names of firms with good records (or more controversially, those with poor records) could be investigated. This type of publicity could take the form of awards.

The WSIB has a key role in overseeing OHS training. On a province-wide basis, it sets training standards and approves training programs and providers. Within the public OHS system, it funds, sets the objectives for and evaluates the performances of SWAs, training centres and clinics. The WSIB will take the lead in establishing initiatives that cut across industry sectors. It will also coordinate the activities of the SWAs, training centres and clinics so as to enhance efficiencies and eliminate duplication.

More research is needed on causes of workplace injury and illness and on effective strategies for prevention, rehabilitation and return-to-work. The WSIB has the leadership role in establishing an appropriate research program that will generate information that is applicable to practical field interventions.

Return to Table of Contents

Safe Workplace Associations
Links to Safe Workplace Associations

The SWAs provide a broad range of OHS support services, including the development and delivery of OHS training and education programs, audit and consultation services, the provision of information, and the sponsoring of conferences and organization of seminars. Some SWAs also conduct research programs.

Individual SWAs are organized on a sectoral basis and are supported by a large network of volunteers from within their sector. The organization of the SWAs along sectoral lines recognizes the uniqueness of issues and priorities within each sector and is considered essential in making SWA programs and activities credible and relevant and thereby gaining the support and trust of member firms. It is equally important, however, that SWAs not restrict their activities to firms within their sector, particularly when it comes to participation in programs offered at the community level. Cross-sectoral leadership and cooperation among SWAs and a variety of workplaces are essential to the success of community-based health and safety initiatives.

Return to Table of Contents

WORKING TOGETHER TO PROVIDE MOTIVATION AND SUPPORT

All the various parts of the system will be united so that they are working together to pursue the same goal in an efficient, effective and accountable manner. That goal is the significant reduction or elimination of workplace illness and injury. Although individual organizations within the public OHS system may employ different means in pursuing this goal, their strategic plans and priorities will be coordinated to ensure optimal employment of system resources. It is more difficult to coordinate the work done by the private OHS system, but the public sector players can and should exert a significant influence by clearly enunciating the goals, setting the direction, and providing leadership.

The overall objective of the OHS system is to improve OHS performance in all Ontario workplaces, by providing motivation and support to individual workplaces in order that they may build a strong IRS and achieve self-reliance.

Motivation

Before OHS performance can be improved, the workplace parties must be motivated to change.

One motivator is the moral incentive - working towards greater safety is simply the right thing to do. Moral motivation can be strengthened by encouraging the spread of appropriate cultural beliefs. Just as the image of smoking has gone from being the epitome of sophistication to being acknowledged as an unhealthy addiction, the perception of workplace injuries must undergo a similar shift: to be seen as socially unacceptable rather than just part of the job. As this belief becomes more widespread it will gain power as a motivator, expressed through peer and community pressure and recognition.

Traditionally, the most effective motivators are those that offer direct financial gain. Less direct but potentially greater financial benefits can flow from higher productivity, better morale and the reductions in lost-time associated with improved OHS performance. Workers are motivated by clear commitment to these goals by senior management and by the knowledge that what they are doing will reduce their risks of injury and illness.

Financial motivation is either positive (gaining rewards) or negative (avoiding penalties). Best known are the experience-rating systems of the WSIB: NEER and CAD-7. As well, employers are motivated to prevent accidents because of their financial costs in terms of lost production time and equipment damage. Similarly, avoidance of the costs of MOL enforcement activities is a significant motivator, at least for employers with a poor-performance record.

In the future, the range of motivational tools will be extended. Employers and workers can expect to see more promotional campaigns in the media, at schools and at other community-based organizations to raise OHS awareness. The accomplishments of high-performance firms will be used as examples of the benefits available to any business that invests in OHS. These same high-performance firms will be encouraged to enter into mentoring relationships with poor OHS performers.

Direct financial incentives will be improved. The WSIB experience-rating systems have been in place for some time; innovation is essential if they are to become more effective. Initiatives that allow a local group of small businesses to pool their claims experience, such as the Safe Communities Program, are an

example of the kind of innovation required. Ministry enforcement activities will increase and be more widely publicized to enhance their deterrence effects on poor performers.

Motivation can build individual commitment to OHS in a number of ways. Most significant will be the improvements expected from cultural change in the workplace; particularly, a belief among the workplace parties that continuously improving OHS performance is the only way to carry on business. With this value entrenched, workplaces will become effectively self-motivated and self-reliant.

Support

The OHS system will provide the support mechanisms that will enable workplaces of all sizes across the province to achieve its optimum OHS performance. What does a business need to achieve optimum OHS performance?

- **commitment**, from the highest level of the firm,
- **capacity**, in terms of knowledge, people and financial resources, and
- **competence** of all workplace parties to effectively carry out its OHS programs.

Where these three crucial elements are absent or inadequate, the OHS system will provide support. The OHS system will help firms deal with specific short-term problems and build ongoing, internal capacity and competence. Each workplace will then be able to fulfill its health and safety responsibilities, i.e., to become self-reliant.

The capacity and competence required in individual workplaces includes not only knowledge of the law and understanding of workplace hazards, but the means of controlling those hazards. Certification of JHSC members is a good start in workplaces that have committees. However, the objective is to have everyone in the workplace keenly aware of and active in resolving hazardous situations. Smaller firms may not be able to develop the required competence internally and it will be up to the OHS system to provide the necessary information and training supports.

Support activities will include the following:

- establishment and promotion of clear OHS standards
- education and training of workplace parties
- provision of technical and professional OHS support
- development and dissemination of OHS promotion and injury prevention information
- dissemination of current research findings
- promotion and facilitation of information sharing among workplaces
- identification of workplaces that need support and appropriate intervention.

The key elements in these support activities are *coordination and cooperation.* In order to build capacity and competence, linkages need to be made between employers with resources and those without, i.e., between high and poor-performance firms. Information providers need to collaborate to set up one seamless technology-based inquiry and information system. Similarly, common inventories of OHS resources, both public and private, will be established to assist firms in seeking help. The SWAs, worker training centres and clinics will need to collaborate more to ensure their services are of comparable quality and cost, and are accessible to all workplaces.

Return to Table of Contents

OPTIMIZING THE PERFORMANCE OF THE OHS SYSTEM

The MOL, the WSIB, the SWAs and other parts of the public OHS system will no longer operate in isolation from one another. They will also actively involve private sector players in their activities, since the objective is improved health and safety performance in every workplace in Ontario.

Those who are involved in OHS delivery at the workplace must have input into the development of public policy and programs, if these policies and programs are to be meaningful. An increased level of interaction among all parts of both the public and private systems will be essential in optimizing the performance of the OHS system. A few examples show the way:

- The Safe Communities Incentives Program is a multi-stakeholder initiative involving the MOL, WSIB, SWAs, local firms and community organizations. This program not only establishes linkages among these participants, it encourages mentoring between firms and cross sector cooperation.
- Regional Client Service Councils are vehicles for collaboration and information sharing among MOL, WSIB, SWA and federal government offices within various regions of the province.
- Another example of cooperation between public sector organizations is a system, set up recently by the MOL and WSIB, that provides MOL inspectors with WSIB data, allowing firms with poor OHS performance to be identified and targeted by the MOL.
- The MOL gets private sector input through a number of committees with employer and labour representation, such as the Mining Legislative Review Committee, established to advise the MOL on the development of its standards. A prominent one of these, the Provincial Labour Management Health and Safety Committee (PLMHSC) for the construction industry, includes the construction SWA as a key participant.
- Project Minerva (promoting the teaching of OHS principles in business and engineering schools) and the Young Workers Awareness Program are initiatives that reach outside the OHS system to introduce OHS into the curricula of educational institutions and thus create an awareness of OHS among prospective employees and employers before they begin their working careers.

Return to Table of Contents

PERFORMANCE MEASURES ARE ESSENTIAL

The OHS system has to be performance based and that performance has to be measured and evaluated. While the development of common OHS policy goals, the establishment of coordinated strategic directions, and the encouragement of collaboration and cooperation among the various parts of the system are essential steps, they do not guarantee success. Nor should performance measurement be based on the number of MOL visits, how many training programs are developed and delivered by the SWAs, or the lowering of compensation costs. Only one outcome matters: the reduction of workplace injury and illness.

WSIB workplace injury statistics will be used to monitor system wide trends, target priority sectors and

firms, set performance objectives and determine whether these objectives are met. The following are being considered as measures of the OHS system's performance:

- fatalities
- amputations and permanent disabilities
- lost-time injuries
- total injury frequencies
- measures of injury severity (days lost/ or cost/claim).

While also an important indicator of success, injury compensation costs are not as directly related to the objective of injury and illness prevention as are the other performance measures.

This set of performance outcomes can be used to establish a standard with which to evaluate the province's OHS performance and to which the various parts of the OHS system can be held accountable. An example of a measurable goal is the MOL's commitment to an overall reduction target in lost-time injuries of 30% over five years. Experience shows that a shared and measurable goal enhances cooperation among the various players of the OHS system.

Return to Table of Contents

CONCLUSION

The workplace injury and illness situation in Ontario is unacceptable not just because the price is so high but because it is preventable. A minority of firms have shown what can be done. What is required is a new commitment to OHS among the under-achieving majority of firms and the development, by them, of the competence and capacity necessary to equal, or surpass, the accomplishments of the high-performing minority.

For years, organizations in the public OHS system have been motivating workplaces, through education and training activities, financial incentives and standards-enforcement, and providing technical support and advice where needed. But the weakness of the traditional approach is that there is insufficient capacity to reach every workplace. If the OHS achievements of the high-performance firms are to become the norm, the system must become more effective.

Greater effectiveness and efficiency can be achieved by improved communication, collaboration and cooperation among organizations within the public OHS system. In practical terms, the planning exercise for any one organization within the system will include the participation of, or input from, the others. The joint, or coordinated, development of strategic and operational plans will minimize redundancies, optimize integration of programs across the system and ensure the best use of limited system resources. A mechanism for collaboration, therefore, will be established.

The creation of a proactive, self motivating workplace culture must be the focus of the system's motivational efforts. Self motivation works: high-performance firms with outstanding OHS records consider change in workplace attitudes an essential prerequisite to their success.

The public OHS system must implement this strategy demonstrating how the various players in OHS can work together to ensure a high level of performance. With specific, detailed and concrete plans for

action, coordinated towards the achievement of a common vision, the public OHS system will be positioned to assume the lead in ushering in what will be a new age of workplace health and safety in Ontario.

Return to Table of Contents

THE PREVENTION STRATEGY

ACTION ITEMS

Part 1 - Strategic Directions and Commitments

Clarification of Roles and Co-ordination of Organizations within the OHS System

- The MOL and the WSIB will set up mechanisms for meeting their joint responsibility to provide leadership in setting OHS policy, priorities, goals and standards, develop new provincial and or cross-sectoral initiatives, and evaluate the OHS system.
- Mechanisms will also be established to enable the various organizations in the OHS system to pursue an integrated approach to occupational health and safety strategically and in their annual work plans. The organizations involved include: the MOL, WSIB and related delivery organizations, the Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS), and the Canadian Institute for Radiation Safety.
- Information providers will need to collaborate to set up one seamless technology-based inquiry and information system so that the same information is provided no matter which information source is accessed.
- Performance agreements are being developed for organizations within the public OHS system; these agreements will establish performance measures based on expected outcomes and identify specific targets for achieving substantial reductions in workplace injury.
- The role of the recently formed Regional Client Service Councils in the health and safety support system is being clarified.
- The WSIB has the leadership role in establishing an appropriate OHS research program. It includes investigations of both injury and illness prevention methods and approaches to managing health and safety. Work is already underway to identify research priorities.

Return to Table of Contents

Building Commitment in the Workplace and the Fostering of Self-reliance

- The internal responsibility system is reaffirmed as the foundation of Ontario's approach to health and safety.
- Workplace standards and health and safety regulations will continue to be made easier to understand and more pertinent to workplaces, in order to promote self-reliance and compliance.
- Direct financial incentives are being extended to reward good health and safety performance and to allow greater participation in experience-rating programs.
- MOL is refining its targeting of workplaces that lack commitment to health and safety, as demonstrated by poor injury or compliance experience, and higher risk workplaces that have not been previously audited. Enforcement actions help motivate individuals to assume personal

responsibility for taking action when hazards or contraventions exist in the workplace.
- Workplaces will be encouraged to participate in, or create new, associations and organizations that enable them to benchmark their OHS performance and facilitate the sharing of information and expertise.

Return to Table of Contents

Part 2 - Concrete Operational Actions

Raising Awareness in the Community and in the Workplace

- The WSIB and SWA's have the responsibility for ongoing promotional campaigns geared to creating a self-motivating workplace culture that places a high priority on the continuous improvement of health and safety performance. These campaigns address both financial (impact on profits, other financial incentives and penalties) and non-financial benefits arising from better health and safety performance. They will be conducted at the provincial, sectoral and community levels.
- Campaigns promoting occupational health and safety in the media, at schools, and other community-based organizations will be expanded; their purpose being to raise awareness of health and safety in those outside the workplace and to shift societal values toward an increasing intolerance of poor health and safety practices and performance.
- The accomplishments of the high-performance and self-reliant firms with outstanding occupational health and safety experience will be recognized and publicized. This serves two purposes: support for the good performers and a challenge to the poor performers. However, before this can be implemented, agreement will be reached on which indicators should be used to measure performance and on a recognition mechanism (who should do it and how).
- Where practical, health and safety should be incorporated into school curricula and apprenticeship programs so that the next generation of workers and managers are aware of and committed to creating and maintaining safe and healthy workplaces. This would build on the Young Workers Awareness program and Project Minerva.
- A system will be established to provide owners of new businesses with information on health and safety (their responsibilities and resources for their support) when they register the business. The registration should also trigger a personal contact that would provide the business owner with a window into the workplace health and safety support system.
- MOL enforcement activities will be increased and publicized.

Return to Table of Contents

Providing Information and Expertise to Support Workplaces or Building Partnerships

- Inventories of public and private occupational health and safety resources available at community, sectoral and provincial levels have been and continue to be developed.
- Health and safety information and expertise from SWAs, worker centres and clinics needs to be of comparable quality and cost and accessible to workplaces.
- Existing linkages will be expanded, on both the sectoral and community levels, between

Existing linkages will be expanded, on both the sectoral and community levels, between employers with resources and expertise and those without. Mentoring between high-performance businesses and other firms is one type of linkage that will be particularly encouraged. Initiatives that provide incentives for such linkages will be developed.

- The Safe Communities initiative will continue to be supported and extended.
- A common database of workplace injury claims and performance indicators will be developed.

Return to Table of Contents

Related Information: Workplace Safety and Insurance Board

Return to: Occupational Health and Safety

Last Modified: Tuesday September 28, 1999

This information is provided as a public service by the Government of Ontario. Every reasonable effort has been made to ensure the currency and accuracy of the information presented at the site, but readers should verify information before acting on it.

Ontario
This site maintained by the Government of Ontario, Canada

Copyright information: © Queen's Printer for Ontario, 1999

Ontario

Prévention des maladies professionnelles et des accidents du travail

UN MEILLEUR SYSTÈME DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ POUR LES LIEUX DE TRAVAIL EN ONTARIO

Ministère du Travail

Janvier 1998

Pour plus de renseignements, communiquer avec la Direction des communications et du marketing, ministère du Travail ou envoyer un message électronique à : weblab@gov.on.ca.

Table des matières

Préface

Introduction

Les compagnies à haut rendement montrent la voie

Caractéristiques des compagnies au rendement médiocre

Les petites entreprises représentent un défi de taille

Qu'entend-on par système de santé et de sécurité au travail?

Tracer la voie : Le rôle du ministère du Travail, de la CSPAAT et des associations pour des lieux de travail sécuritaires

- Ministère du Travail
- Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail
- Associations pour des lieux de travail sécuritaires

Collaboration en matière de motivation et de soutien

Maximiser le rendement du système de santé et de sécurité au travail

Des mesures du rendement s'imposent

Conclusion

Mesures pour une stratégie commune

Orientations stratégiques et engagements

- Clarification des rôles et coordination des organismes au sein du système de santé et de sécurité au travail
- Renforcement de l'engagement au lieu de travail et encouragement de l'autonomie

Mesures opérationnelles concrètes

- Sensibilisation accrue dans la communauté et au lieu de travail
- Renseignements et expertise à l'appui des lieux de travail ou pour établir des partenariats

---

PRÉFACE

Durant une semaine donnée en 1997, le ministère du Travail a été informé des événements suivants : un travailleur a été mortellement blessé par une voiture en chute libre, un autre travailleur a trouvé la mort, happé par une machine, et un troisième a été coupé en deux en tombant dans une scie; trois autres ont eu plus de chance et n'ont subi qu'amputations, fractures et blessures internes multiples.

Ce sont les réalités déprimantes que cachent les statistiques en matière d'accidents du travail. Elles ne représentent que la partie visible des milliers de lésions moins graves qui affligent chaque semaine les lieux de travail en Ontario.

Le nombre élevé de décès et d'accidents dans les lieux de travail ontariens, la plupart d'entre eux pouvant être prévenus, fait qu'il est devenu urgent de changer le statu quo et d'améliorer les résultats actuels du système de santé et de sécurité au travail. Il y a toujours moyen de faire mieux. Les changements doivent porter non pas sur les parties du système, qui sont en gros en place, mais sur la façon dont ces parties interagissent et dont les résultats sont atteints. Le système actuel peut être rendu encore plus efficace en s'appuyant sur les résultats obtenus jusqu'à présent. Le temps est révolu pour les organismes autonomes de chercher à atteindre de façon indépendante leurs objectifs en matière de santé et de sécurité au travail.

*L'adoption de la **Loi de 1997 portant réforme de la Loi sur les accidents du travail** (projet de loi 99) ouvre la voie à une nouvelle approche coopérative en matière de santé et de sécurité au travail en Ontario.*

Le présent document explique comment le système de santé et de sécurité au travail collaborera pour atteindre son objectif fondamental soit l'élimination des accidents comme ceux mentionnés ci-dessus et des tragédies qu'ils représentent pour les victimes, leurs familles et leurs amis. Ces mesures permettront au gouvernement de tendre vers son objectif, soit rendre les lieux de travail en Ontario les plus sécuritaires au monde.

Retour à la table de matières

INTRODUCTION

Le 1er janvier 1998, la *Loi de 1997 portant réforme de la Loi sur les accidents du travail* (projet de loi 99) est entrée en vigueur. Cette loi remplace la *Loi sur les accidents du travail* et modifie le nom de la Commission des accidents du travail. Ce changement de nom fait état du nouveau mandat de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) en matière de prévention, soit la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et la promotion de la santé et de la sécurité.

La CSPAAT et le ministère du Travail essaieront de réaliser leurs objectifs de santé et de sécurité au travail de manière coordonnée. La CSPAAT offrira soutien et motivation et le ministère établira des normes et sera responsable de l'exécution de la loi. Pour la première fois, une stratégie commune est en place pour coordonner et maximiser ces rôles de même que ceux d'autres intervenants du système de santé et de sécurité au travail en matière de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles dans les lieux de travail, en Ontario.

Le gouvernement souhaite rendre les lieux de travail en Ontario parmi les plus sécuritaires au monde. Le ministère s'est donc fixé comme objectif de réduire le nombre d'accidents entraînant une perte de temps de 30 p.100 sur cinq ans, et ce, à compter de 1995.

La réalisation de cet objectif repose sur quatre principes clés :

- accroissement de l'autonomie en milieu de travail;
- collaboration accrue par le biais de l'établissement de partenariats solides;
- adoption des meilleures pratiques en matière de santé et de sécurité au travail et rendement

maximum encouragé;
- exécution de la loi efficace ciblant les entreprises dont le rendement en matière de santé et de sécurité est médiocre.

Le ministère du Travail a rédigé le présent document à l'intention des entreprises participant au système public de santé et de sécurité au travail. Il énonce clairement les objectifs du ministère et les principes sous-jacents. Il explique à la haute direction des principaux organismes du système, soit la CSPAAT, les associations pour des lieux de travail sécuritaires, les centres de santé des travailleurs et travailleuses et les centres de formation financés par la CSPAAT, la nécessité de mettre en uvre des changements efficacement. Il ne s'agit pas d'un document de discussion. Il constitue en fait la pierre angulaire sur laquelle nous pouvons commencer à bâtir un système de santé et de sécurité au travail plus efficace.

Le système de santé et de sécurité au travail est aux prises avec deux défis d'envergure. Il doit premièrement collaborer pour atteindre son objectif commun soit l'établissement de normes exceptionnelles en matière de santé et de sécurité à l'échelle de la province, et deuxièmement aider tous les lieux de travail à s'inspirer de l'exemple donné par les sociétés autonomes à haut rendement ayant obtenu d'excellents résultats en matière de santé et de sécurité au travail. Le système de santé et de sécurité au travail s'efforcera d'atteindre cet objectif en offrant soutien et motivation aux divers lieux de travail en Ontario et en ciblant ses activités d'exécution de la loi sur les entreprises dont le rendement sur le plan de la santé et de la sécurité au travail est médiocre.

Retour à la table de matières

LES COMPAGNIES À HAUT RENDEMENT MONTRENT LA VOIE

Les accidents du travail sont chose quotidienne en Ontario. En 1996, on a constaté plus de 100 000 blessures graves, 241 décès et la perte de plus de 6 millions de jours de travail. Chaque blessure revêt un coût humain énorme, ce coût incombant aux victimes, à leurs familles et à leurs amis.

Il existe aussi des coûts financiers. En 1996, on a versé des indemnités compensatrices de l'ordre de 2,4 milliards de dollars. De plus, les coûts indirects ont porté la facture totale annuelle des accidents du travail à plus de 10 milliards de dollars. Ces coûts sont partagés par toutes les entreprises en Ontario. Ce fardeau inutile et débilitant draine l'économie provinciale.

Cependant, ces chiffres révèlent aussi les importantes économies éventuelles que l'on pourrait réaliser en cas de diminution considérable du nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Quelques lieux de travail, ayant un dossier exceptionnel sur le plan de la santé et de la sécurité au travail, nous ont prouvé ce que l'on peut accomplir. On estime que le rendement sur le plan de la santé et de la sécurité au travail de la tranche supérieure de cinq pour cent des clients de la CSPAAT est au moins cinq fois supérieur à la moyenne de leurs groupes tarifaires. Dans certains cas, les résultats sont de 10 fois à 100 fois meilleurs. Ces sociétés à l'excellent rendement offrent un modèle pour l'avenir. L'objectif consiste à reproduire ces résultats dans les lieux de travail de toute la province. Il pourrait s'ensuivre une diminution des taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles de l'ordre de 80 à 90 p.100. Par conséquent, il est pertinent de se demander ce que ces compagnies font et comment on peut pousser les autres entreprises à les imiter.

La caractéristique principale des lieux de travail à l'excellent rendement en matière de santé et de sécurité est que leur succès provient de l'intérieur : *les compagnies à haut rendement sont autonomes.* Les études faites sur ces compagnies à haut rendement attribuent leur succès à l'adoption de ce que l'on a qualifié de systèmes de gestion ou de meilleures pratiques. Ces termes sont en général synonymes de l'intégration de la santé et de la sécurité au travail aux systèmes plus vastes de gestion du lieu de travail, avec comme objectif une *amélioration continue*.

On s'attend que les employés à tous les échelons d'entreprises à haut rendement trouvent le moyen d'améliorer la sécurité, la productivité et la qualité et ce, *pour chaque activité du lieu de travail*. Ceci signifie que les méthodes de santé et de sécurité au travail d'un lieu de travail donné dépendront directement du type de lieu de travail et de la nature du travail. En d'autres termes, par meilleure pratique, on entend une méthode générale permettant de régler les problèmes de santé et de sécurité au travail dans une compagnie donnée plutôt qu'une série particulière de mesures et de modalités s'appliquant à tous les lieux de travail.

Il n'est donc pas surprenant que les compagnies à haut rendement partagent plusieurs caractéristiques. La plus importante est la participation et l'engagement actifs de la haute direction. On accorde la même importance à la sécurité au lieu de travail qu'à la qualité, la productivité et la profitabilité. Il est aussi primordial de créer un climat positif pour les relations humaines, afin d'en arriver à une culture valorisant le rendement en matière de santé et de sécurité au lieu de travail. Les travailleurs doivent pouvoir disposer d'une formation adéquate. Ils doivent avoir envie de participer et être en mesure d'agir lorsque la sécurité est compromise.

Lorsque les principes fondamentaux sont en place, ces compagnies adoptent plusieurs méthodes pour améliorer leur rendement en matière de santé et de sécurité au travail, soit, entre autres :

- une évaluation du rendement par le biais de vérifications de sécurité;
- une évaluation en comparant souvent leur rendement à celui d'autres sociétés à haut rendement;
- la création de systèmes de récompenses.

Les lieux de travail à haut rendement établissent la norme pour tous les lieux de travail et indiquent les changements qui doivent maintenant se produire au sein des sociétés dont le rendement est médiocre sur le plan de la santé et de la sécurité au travail.

Retour à la table de matières

CARACTÉRISTIQUES DES COMPAGNIES AU RENDEMENT MÉDIOCRE

Les compagnies qui ne font pas partie de la catégorie des sociétés à haut rendement (la plupart des compagnies en Ontario ont des résultats médiocres sur le plan de la santé et de la sécurité au travail) présentent certaines caractéristiques dominantes. Elles manquent souvent de motivation et, même lorsque motivation il y a, elles risquent de ne pas disposer des ressources voulues pour améliorer leur rendement en la matière.

L'explication la plus évidente est que ces compagnies au rendement médiocre n'ont pas réalisé les bénéfices que l'on peut retirer de l'amélioration des pratiques en matière de santé et de sécurité au travail, soit une amélioration du moral des employés et de la qualité, de la productivité et de la profitabilité. Il

est aussi possible que les renseignements soient transmis, mais que les compagnies n'y croient pas, ou que le message ne soit pas relayé à la bonne personne. Pour que la motivation soit efficace, elle doit émaner initialement de la haute direction.

Cependant, la motivation ne suffit pas en soi. Les bonnes intentions doivent être appuyées par des actes, et les actes nécessitent expertise et ressources. Dans le cas de certaines compagnies qui deviennent motivées, l'amélioration du rendement en matière de santé et de sécurité au travail peut se faire grâce à une réaffectation des ressources existantes; d'autres entreprises n'auront pas d'autre choix que d'obtenir une aide de sources externes.

Le rôle du système de santé et sécurité au travail est clair. Il s'agit d'offrir une motivation et un soutien permettant aux compagnies au rendement médiocre d'atteindre le même niveau de succès que celui des compagnies à haut rendement. Les mesures nécessaires varieront de compagnie en compagnie. Plusieurs facteurs ont contribué au rendement médiocre de ces compagnies. Par conséquent, les stratégies élaborées dans le cadre du système de santé et de sécurité au travail devront inclure des mesures qui permettront de contrer l'effet de chacun de ces facteurs.

Retour à la table de matières

LES PETITES ENTREPRISES REPRÉSENTENT UN DÉFI DE TAILLE

Les petites entreprises sont confrontées à des défis spécifiques lorsqu'elles tentent d'améliorer leurs résultats en matière de santé et de sécurité au travail. Ces dernières représentent la majorité des sociétés ontariennes. Quatre-vingt-dix pour cent (environ 260 000 entreprises) comptent moins de 50 employés et emploient presque le tiers de la population active provinciale. Étant donné que certaines de ces compagnies ne disposent pas des ressources adéquates et souffrent d'un manque de sensibilisation et, parfois, de motivation, leur rendement en matière de santé et de sécurité au travail a été en général médiocre. Par conséquent, le secteur des petites entreprises doit constituer une des premières cibles du système de santé et de sécurité au travail.

Les problèmes suivants de nombreuses petites entreprises devront être résolus par le système de santé et de sécurité au travail.

- Bien que le taux de demandes d'indemnisation risque d'être le même dans les petites entreprises que dans les entreprises en général (et dans certains secteurs même plus élevé), les accidents du travail se produisent rarement dans les sociétés individuelles de moindre envergure, ce qui fait que les entreprises sans accident ont faussement l'impression que la santé et la sécurité au travail ne constituent pas un problème important pour elles.
- De nombreux petits employeurs considèrent la santé et la sécurité au travail comme étant le problème des travailleurs et non pas la responsabilité de l'employeur.
- Le système de santé et de sécurité au travail est moins susceptible de toucher les petites entreprises. Par conséquent de nombreux petits employeurs risquent non seulement de ne pas être au courant des questions de santé et de sécurité au travail, mais aussi de ne pas connaître leurs obligations légales en la matière.
- Jusqu'à ce qu'on modifie récemment la Nouvelle méthode de tarification par incidence (NMETI) de la CSPAAT, de nombreuses petites compagnies ne pouvaient pas participer à la tarification par incidence de la CSPAAT et par conséquent ne pouvaient pas se prévaloir d'un encouragement

financier direct en matière d'amélioration du rendement sur le plan de la santé et de la sécurité au travail.
- Les petites entreprises sont souvent des opérations marginales qui luttent pour leur survie; par conséquent, on accorde peu de priorité à la santé et à la sécurité au travail.

Tous les problèmes ci-dessus risquent d'être plus aigus dans le cas des nouvelles entreprises, qui sont souvent de petites entreprises.

Ce dont le secteur des petites entreprises a besoin et ce que le système de santé et de sécurité au travail doit offrir, c'est une plus grande sensibilisation aux problèmes liés à la santé et à la sécurité au travail, une meilleure éducation et formation en la matière et un meilleur accès aux services de soutien.

Retour à la table de matières

QU'ENTEND-ON PAR SYSTÈME DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL?

Le système de santé et de sécurité au travail, tel qu'il existe de nos jours, n'a pas été conçu comme un système, comme une série d'éléments reliés et organisés de façon à atteindre un objectif commun. Il a évolué et a pris de l'expansion au fur et à mesure que d'autres composantes ont été ajoutées pour résoudre les problèmes qui ont surgi de temps à autre au fil des ans. Bien qu'il ne soit toujours pas défini de façon précise, le système de santé et de sécurité au travail comprend tous les organismes et particuliers dont les activités contribuent à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, tant au sein du secteur public que privé.

Voici en quoi consistent ces activités :

- établissement de normes en matière de santé et de sécurité au travail et application de ces normes;
- formation et éducation;
- promotion de la santé et de la sécurité au travail;
- encouragements financiers pour réduire le nombre d'accidents du travail;
- recherche sur les causes des accidents du travail et des maladies professionnelles et prévention de ces derniers;
- prestation de services professionnels en matière de santé et de sécurité au travail.

Les principaux organismes du secteur public sont le ministère du Travail, la CSPAAT et les associations pour des lieux de travail sécuritaires, les centres de santé des travailleurs et travailleuses et les centres de formation, financés par la CSPAAT. Les organismes nationaux comme le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST) et l'Institut canadien de radioprotection peuvent aussi faire partie du système public de santé et de sécurité au travail. Dans le secteur privé, les syndicats, les associations patronales, les professionnels et les consultants en santé et sécurité au travail (par exemple les médecins, les infirmières, les hygiénistes et les ingénieurs), les établissements d'enseignement et les organismes communautaires participent tous au système de santé et de sécurité au travail.

Cependant, peu de gens songent aux intervenants principaux du secteur public (le ministère du Travail , la CSPAAT et les associations pour des lieux de travail sécuritaires) comme constituant un système. Il est temps de changer cette façon de penser.

Grâce à l'adoption du projet de loi 99, la *Loi portant réforme de la Loi sur les accidents du travail*, le gouvernement a modifié fondamentalement les principales lois qui sous-tendent le système de santé et de sécurité au travail. Il s'en est suivi une harmonisation et une coordination notables de l'élaboration des politiques et programmes parmi les divers éléments du système de santé et de sécurité au travail.

Retour à la table de matières

TRACER LA VOIE : LE RÔLE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA CSPAAT ET DES ASSOCIATIONS POUR DES LIEUX DE TRAVAIL SÉCURITAIRES

Les trois pierres de touche du système public de santé et de sécurité au travail sont le ministère du Travail, la CSPAAT et les associations pour des lieux de travail sécuritaires, les centres de santé pour les travailleurs et travailleuses et les centres de formation financés par la CSPAAT. Le leadership, en termes d'élaboration des politiques, des priorités et des objectifs, d'établissement des attentes et d'application des normes, de conception de nouveaux projets et d'évaluation du système de santé et de sécurité au travail, est assumé par le ministère du Travail et la CSPAAT. Les associations pour des lieux de travail sécuritaires, les centres de santé pour les travailleurs et travailleuses et les centres de formation seront principalement responsables de la prestation des programmes de prévention des accidents et des maladies professionnelles. Ces organismes devraient tracer la voie pour les autres intervenants des secteurs public et privé du réseau de santé et de sécurité au travail.

Retour à la table de matières

Ministère du Travail

Le rôle du ministère du Travail en matière de réduction du nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles consiste à établir, à communiquer et à faire appliquer les normes.

Lorsqu'il décide des normes de santé et de sécurité au travail, le ministère du Travail établit le degré de rendement requis en matière de santé et de sécurité au travail de façon à pouvoir prendre des mesures d'exécution de la loi, y compris entamer des poursuites, pour garantir la conformité. Les sanctions du ministère (amendes et ordonnances d'arrêt du travail) représentent des incitations favorisant l'amélioration du rendement en matière de santé et de sécurité au travail. Les inspecteurs du ministère du Travail peuvent aussi adresser une compagnie à d'autres composantes du système de santé et de sécurité au travail, composantes en mesure d'offrir l'aide technique, la formation ou l'expertise appropriée. Le ministère du Travail peut donner des renseignements à d'autres composantes du système sur les compagnies qui, à son avis, ont besoin d'aide.

Les communications représentent un élément vital du rôle de l'inspecteur du ministère du Travail. Il s'agit d'offrir un soutien en expliquant aux parties au lieu de travail leurs obligations légales. Lorsque ces exigences traitent de conditions précises liées au lieu de travail, la conformité peut déboucher directement sur une amélioration du rendement; une plus grande sensibilisation aux exigences moins spécifiques, par exemple l'importance de la responsabilité interne en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, devrait déboucher sur une amélioration générale du SRI et sur une plus grande autonomie.

Par l'entremise de ses inspecteurs, le ministère s'assure du bon fonctionnement du SRI. Cependant, la

responsabilité première et directe de l'identification et de l'élimination des dangers au lieu de travail, du règlement des conflits et de l'application de la loi incombe aux propriétaires, aux employeurs, aux superviseurs et aux travailleuses et travailleurs. Toutes les parties au lieu de travail, et non pas seulement les membres du comité mixte sur la santé et la sécurité au travail (CMSS), sont responsables du fonctionnement efficace du système de responsabilité interne. Ces dernières doivent surveiller le lieu de travail, déterminer si l'on s'est conformé aux normes prescrites et prendre des mesures rectificatrices, le cas échéant.

Lorsque le SRI fonctionne bien, le ministère du Travail est en mesure de se concentrer sur les entreprises présentant des risques élevés et sur celles dont le rendement en matière de santé et de sécurité est médiocre. De même, lorsque les compagnies réalisent que le ministère applique la loi à la lettre en cas de non observance des lois sur la santé et la sécurité, elles ont tendance à devenir plus autonomes.

Retour à la table de matières

Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT)

La CSPAAT est la mieux placée pour motiver les employeurs par le biais d'encouragements financiers directs. Bien qu'il soit dans l'intérêt financier général de toutes les sociétés d'améliorer leur rendement sur le plan de la santé et de la sécurité au travail, et donc de diminuer le taux de cotisation à la CSPAAT pour leur groupe tarifaire, la tarification par incidence est un facteur motivant plus puissant, parce qu'elle s'applique aux entreprises individuelles. Les encouragements financiers n'ont pas besoin d'être liés à l'expérience en matière d'accidents d'une société donnée. Le programme Sécurité avant tout évalue les programmes de santé et de sécurité au travail de l'entreprise. Les petites entreprises reçoivent des encouragements financiers par l'entremise du Programme Communautés sans danger, par exemple. Comme la CSPAAT dispose de données sur les accidents, elle devrait explorer la possibilité de rendre public le nom des compagnies ayant un excellent dossier (ou option plus controversée le nom des compagnies dont le dossier laisse à désirer) pour insister encore davantage sur son rôle motivant. Ce type de publicité pourrait revêtir la forme de récompenses.

La CSPAAT a un rôle clé à jouer en matière de formation sur la santé et la sécurité au travail. À l'échelle de la province, elle établit les normes de formation et approuve les programmes de formation et les prestataires de ces programmes. Au sein du système de santé et de sécurité au travail, elle finance les associations pour des lieux de travail sécuritaires, les centres de santé des travailleurs et travailleuses et les centres de formation, établit leurs objectifs et évalue leur rendement. La CSPAAT jouera un rôle de chef de file en matière de développement de projets recoupant plusieurs secteurs industriels. Elle coordonnera aussi les activités des associations pour des lieux de travail sécuritaires, des centres de santé des travailleurs et travailleuses et des centres de formation, lui permettant ainsi d'accroître la rentabilité et d'éliminer tout chevauchement.

Il faudrait effectuer d'autres recherches sur les causes des accidents du travail et des maladies professionnelles et sur l'élaboration de stratégies efficaces de prévention, de réadaptation et de retour au travail. La CSPAAT assumera un rôle de leadership lorsqu'il s'agira de concevoir un programme de recherche approprié permettant d'obtenir des renseignements s'appliquant aux interventions pratiques sur le terrain.

Retour à la table de matières

Associations pour des lieux de travail sécuritaires

Liens aux Associations pour des lieux de travail sécuritaires

Ces associations offrent un vaste éventail de services de soutien en matière de santé et de sécurité au travail, soit, entre autres, l'élaboration et la prestation de programmes de formation et d'éducation en santé et sécurité au travail, des services de vérification et de consultation, des renseignements, la commandite de conférences et l'organisation de colloques. Certaines ont aussi des programmes de recherche.

Les associations individuelles sont organisées de façon sectorielle et sont appuyées par un vaste réseau de bénévoles au sein de leur secteur. L'organisation de ces associations en fonction des groupes sectoriels fait état du caractère unique des problèmes et priorités au sein de chaque secteur. On considère que ce type d'organisation contribue à rendre les programmes et les activités de ces associations crédibles et pertinentes. Par conséquent, elles permettent d'obtenir l'appui et la confiance des sociétés membres. Cependant, il est tout aussi important que les associations pour des lieux de travail sécuritaires ne restreignent pas leurs activités aux compagnies faisant partie de leur secteur, surtout lorsqu'il s'agit de participation à des programmes offerts au niveau communautaire. Il est primordial qu'il existe une coopération et un leadership intersectoriels entre associations pour des lieux de travail sécuritaires et divers lieux de travail afin d'assurer le succès des projets communautaires de santé et de sécurité.

Retour à la table de matières

COLLABORATION EN MATIÈRE DE MOTIVATION ET DE SOUTIEN

On réunira toutes les parties du système de façon que toutes les composantes collaborent à la réalisation des mêmes objectifs, et ce, de façon efficace, rentable et responsable. Cet objectif est la réduction drastique voire même l'élimination des accidents du travail et des maladies professionnelles. Bien que divers organismes au sein du système public de santé et de sécurité au travail aient recours à diverses méthodes pour réaliser cet objectif, on coordonnera leurs plans et priorités stratégiques pour garantir l'utilisation optimale des ressources du système. Il est plus difficile de coordonner le travail accompli par le système privé de santé et de sécurité au travail; cependant, les intervenants du secteur public peuvent et devraient exercer une grande influence en énonçant clairement leurs objectifs, en définissant les orientations et en offrant un leadership.

L'objectif global du système de santé et de sécurité au travail consiste à améliorer le rendement en la matière de tous les lieux de travail en Ontario, c'est-à-dire à offrir soutien et motivation aux lieux de travail individuels de façon à leur permettre d'établir un solide SRI et d'atteindre l'autonomie.

Motivation

Avant de pouvoir améliorer le rendement en matière de santé et de sécurité au travail, on doit motiver les diverses parties au lieu de travail pour les faire changer.

L'encouragement moral est l'un des facteurs de motivation. Atteindre un plus haut niveau de sécurité est tout simplement normal. Cette motivation morale peut être renforcée en encourageant la propagation de valeurs culturelles appropriées. Fumer n'est plus synonyme de raffinement, mais représente plutôt une accoutumance malsaine. Il devrait en être de même des accidents du travail. Au lieu de considérer qu'ils font partie du travail, on devrait les rendre socialement inacceptables. Au fur et à mesure que ce

phénomène se généralisera, il prendra de l'importance en tant que facteur motivant; il s'exprimera sous forme de pressions et de reconnaissance de la part des pairs et de la communauté.

Traditionnellement, les facteurs motivants les plus efficaces sont ceux qui offrent un gain financier direct. Une augmentation de la productivité, l'amélioration du moral et la réduction du temps perdu dû à l'amélioration du rendement en matière de santé et de sécurité au travail représentent des avantages moins directs mais éventuellement plus importants sur le plan financier. Les travailleurs sont motivés par l'engagement clair pris par la haute direction envers ces objectifs et par la conviction que leurs actes permettront de réduire les risques d'accident et de lésion.

La motivation financière peut être positive (récompenses) ou négative (éviter des amendes). Les systèmes de tarification par incidence de la CSPAAT, soit la NMETI et la méthode CAD-7, sont les systèmes les mieux connus. De plus, les employeurs souhaitent prévenir les accidents vu le coût financier de ces derniers en termes de temps de production perdu et de dégâts causés au matériel. De même, les économies réalisées en évitant d'avoir à assumer le coût des activités d'exécution de la loi du ministère du Travail constituent un facteur motivant important, surtout dans le cas des employeurs dont le rendement est médiocre.

À l'avenir, on augmentera la gamme d'outils de motivation. Les employeurs et les employés peuvent s'attendre à ce qu'on organise davantage de campagnes publicitaires dans les médias, dans les écoles et dans d'autres organismes communautaires afin d'accroître la sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail. On citera les réalisations des sociétés à haut rendement en exemple pour expliquer les avantages que toute compagnie pourrait retirer de son investissement en matière de santé et de sécurité au travail. On encouragera ces mêmes compagnies à établir des rapports de mentorat avec les sociétés dont le rendement sur le plan de la santé et de la sécurité au travail est médiocre.

On améliorera les incitatifs financiers directs. Les systèmes de tarification par incidence de la CSPAAT existent maintenant depuis de nombreuses années; il faut faire preuve d'innovation si l'on veut les rendre encore plus efficaces. Les initiatives permettant à un groupe local de petites entreprises de regrouper leur expérience en matière de demandes (par exemple le Programme Communautés sans danger) constituent un exemple du type d'innovation nécessaire. Les activités d'exécution de la loi du ministère deviendront plus nombreuses et on les publicisera davantage de façon à décourager les entreprises dont le rendement est médiocre.

La motivation peut favoriser l'engagement individuel en matière de santé et de sécurité au travail de bien des façons. C'est l'amélioration de la situation due aux changements culturels se produisant au lieu de travail qui constituera le facteur le plus notable. Lorsque toutes les parties réaliseront que l'amélioration de la situation sur le plan de la santé et de la sécurité au travail représente la seule option viable, la partie sera gagnée; en effet, l'auto-motivation et l'autonomie deviendront chose plus aisée et courante dans les divers lieux de travail.

Soutien

Le système de santé et de sécurité au travail offrira des mécanismes de soutien permettant à tous les lieux de travail de la province, quelle que soit leur taille, d'atteindre un rendement maximum en matière de santé et de sécurité au travail. De quoi une entreprise a-t-elle besoin pour maximiser son rendement en matière de santé et de sécurité au travail?

- **Engagement**, soit un engagement de la part de la haute direction.
- **Capacité**, soit capacité en termes de connaissances et de ressources humaines et financières.

- **Compétences**, soit les compétences de toutes les parties au lieu de travail leur permettant de mener à bien les programmes de santé et de sécurité au travail.

Lorsque ces trois éléments vitaux sont absents ou inadéquats, le système de santé et de sécurité au travail offrira un soutien. Ce soutien aidera les compagnies à résoudre leurs problèmes spécifiques à court terme et à développer une capacité et des compétences internes qui permettront à chaque lieu de travail de s'acquitter de ses responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail, et d'atteindre ainsi l'autonomie.

Les compétences et la capacité requises dans les lieux de travail individuels incluent non seulement la connaissance du droit et la compréhension des dangers au travail, mais aussi des méthodes de contrôle de ces dangers. L'accréditation des membres des comités mixtes sur la santé et la sécurité au travail est un bon point de départ là où il existe ce genre de comités. Cependant, l'objectif ultime consiste à s'assurer que tous les travailleurs sont au courant des situations dangereuses et essaient activement de résoudre ces problèmes. Les petites entreprises ne seront peut-être pas en mesure de développer de façon interne les compétences voulues. Par conséquent, il incombera au réseau de santé et de sécurité au travail d'offrir les renseignements et les programmes de formation nécessaires.

Les activités de soutien comprendront ce qui suit :

- établissement et promotion de normes claires en matière de santé et de sécurité au travail;
- éducation et formation des différentes parties en milieu de travail;
- prestation d'un soutien technique et professionnel en matière de santé et de sécurité au travail;
- élaboration et diffusion de renseignements publicitaires sur la santé et la sécurité au travail et sur la prévention des accidents;
- diffusion des résultats des recherches actuelles;
- promotion et facilitation du partage des renseignements entre les lieux de travail;
- désignation des lieux de travail ayant besoin de soutien et d'une intervention appropriée.

Les composantes clés de ces activités de soutien sont la *coordination et la collaboration*. Pour développer la capacité et les compétences, il faut établir des liens entre les employeurs disposant des ressources et de l'expertise et ceux qui en sont dépourvus, c'est-à-dire entre les compagnies à haut rendement et celles à rendement médiocre. Les organismes fournissant des renseignements doivent collaborer de façon à créer un système unique de demandes de renseignements et d'information homogène et technicisé. En outre, on créera un inventaire commun de ressources en matière de santé et de sécurité au travail, tant privées que publiques, pour aider les sociétés ayant besoin d'aide. Les associations pour des lieux de travail sécuritaires, les centres de santé des travailleurs et travailleuses et les centres de formation devront faire preuve d'une plus grande collaboration pour s'assurer que la qualité et le coût de leurs services soient comparables et que tous les lieux de travail puissent se prévaloir de ces services.

Retour à la table de matières

MAXIMISER LE RENDEMENT DU SYSTÈME DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le ministère du Travail, la CSPAAT et les associations pour des lieux de travail sécuritaires de même que d'autres composantes du système de santé et de sécurité au travail ne fonctionneront plus isolés les

uns des autres. Ils incluront aussi les intervenants du secteur privé à leurs activités, car l'objectif consiste à améliorer les résultats en matière de santé et de sécurité dans tous les lieux de travail ontariens.

Les personnes chargées de la prestation de la santé et de la sécurité au lieu de travail doivent avoir leur mot à dire lorsqu'il est question de l'élaboration de politiques et de programmes publics, si l'on veut que ces derniers soient pertinents. Pour maximiser le rendement du système de santé et de sécurité au travail, il faudra assurer davantage d'interaction entre les divers éléments des systèmes public et privé. Voici quelques exemples.

- Le Programme d'encouragement à la sécurité dans les collectivités est un programme faisant appel à plusieurs intervenants, soit le ministère du Travail, la CSPAAT, les associations pour des lieux de travail sécuritaires, les compagnies locales et les organismes communautaires. Ce programme établit non seulement des liens entre ces participants, mais il encourage aussi le mentorat entre les entreprises et la collaboration intersectorielle.
- Les Conseils régionaux des services à la clientèle sont des outils de collaboration et de partage des renseignements entre le ministère du Travail, la CSPAAT, les associations pour des lieux de travail sécuritaires et les bureaux du gouvernement fédéral situés dans diverses parties de la province.
- Le système établi récemment par le ministère du Travail et la CSPAAT est un autre exemple de collaboration entre les organismes du secteur public. Ce système offre aux inspecteurs du ministère du Travail des données de la CSPAAT, ce qui permet au ministère de connaître et de cibler les entreprises ayant un rendement médiocre en matière de santé et de sécurité au travail.
- Le ministère du Travail reçoit les commentaires du secteur privé par le biais de plusieurs comités, avec représentation patronale et syndicale, comme le Comité d'examen des textes de loi relatifs à l'exploitation minière, comités ayant été créés pour offrir des conseils au ministère en matière d'élaboration de normes. Un des comités les plus importants, soit le Comité provincial syndical-patronal de la santé et de la sécurité, concerne l'industrie de la construction et inclut l'association pour des lieux de travail sécuritaires de ce secteur comme intervenant clé.
- Le projet Minerve, qui promeut l'enseignement des principes en matière de santé et de sécurité au travail dans les écoles de gestion et les facultés de génie, et le Programme de sensibilisation des jeunes au travail sont des projets qui transcendent le système de santé et de sécurité au travail et qui visent à intégrer la santé et la sécurité au travail au programme d'études des établissements d'enseignement. Par conséquent, on sensibilise les employés et employeurs futurs à l'importance de ces questions avant même qu'ils ne commencent à travailler.

Retour à la table de matières

DES MESURES DU RENDEMENT S'IMPOSENT

Le système de santé et de sécurité au travail doit reposer sur le rendement. Ce rendement doit être mesuré et évalué. Bien que l'élaboration d'objectifs de politique communs, la définition d'orientations stratégiques coordonnées et la collaboration et coopération entre les différentes composantes du système soient essentielles, elles ne constituent pas une garantie de succès. L'évaluation du rendement ne devrait pas non plus être fonction du nombre de visites du ministère du Travail, du nombre de programmes de formation conçus et offerts par les associations pour des lieux de travail sécuritaires ou de la diminution des coûts d'indemnisation. Un seul résultat compte réellement, la diminution du nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

On se servira des statistiques de la CSPAAT sur les accidents du travail pour contrôler les tendances au sein de tout le système, cibler les secteurs et les entreprises prioritaires, fixer des objectifs de rendement et déterminer si l'on a atteint ces objectifs. On devrait tenir compte des données suivantes pour mesurer le rendement du système de santé et de sécurité au travail :

- nombre d'accidents mortels;
- nombre d'amputations et d'invalidités permanentes;
- accidents entraînant un arrêt de travail;
- fréquence totale des accidents;
- évaluation de la gravité des blessures (jours perdus/ou coût/demande).

Bien qu'ils constituent un indicateur de succès majeur, les coûts d'indemnisation des accidents ne sont pas liés aussi directement à l'objectif de prévention des accidents et des maladies, comme c'est le cas des autres mesures du rendement.

En s'accordant sur une série de résultats, ces mesures peuvent servir à établir une norme permettant d'évaluer le rendement de la province en matière de santé et de sécurité au travail et en fonction de laquelle on pourra comparer le rendement de divers éléments du système de santé et de sécurité au travail. Par exemple, le ministère du Travail s'est fixé un objectif global de réduction de 30 p.100 sur cinq ans. L'expérience prouve qu'un objectif partagé et mesurable favorise la collaboration entre les divers intervenants du système de santé et de sécurité au travail.

Retour à la table de matières

CONCLUSION

Le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles en Ontario est inacceptable non seulement en termes de coût, mais aussi parce que cette situation peut être évitée. Une minorité de compagnies ont prouvé ce qui peut être accompli. La majeure partie des compagnies, dont le rendement en matière de santé et de sécurité au travail est médiocre, devraient prendre un nouvel engagement en la matière. Elles devraient développer les compétences et le potentiel voulus pour obtenir les mêmes résultats que la minorité à l'excellent rendement, et même les dépasser.

Depuis des années, les organismes du système public de santé et de sécurité au travail offrent une motivation en milieu de travail par le biais de l'éducation et de la formation, d'encouragements financiers, de mesures d'exécution de la loi, de soutien technique et de conseils, le cas échéant. Cependant, cette méthode traditionnelle ne permet pas de rejoindre tous les lieux de travail. Si les réalisations des compagnies à haut rendement en matière de santé et de sécurité au travail doivent devenir la norme, alors le système doit devenir plus efficace.

Une des façons d'en arriver à une plus grande efficacité et rentabilité consiste à améliorer les communications et la collaboration entre les organismes faisant partie du système public de santé et de sécurité au travail. En termes pratiques, l'exercice de planification de tout organisme du système devra inclure la participation ou l'apport des autres. L'élaboration conjointe ou coordonnée de plans stratégiques et opérationnels permettra de minimiser les chevauchements, d'optimiser l'intégration des programmes à l'échelle du système et de garantir l'utilisation optimale des ressources limitées du

système. Par conséquent, on créera un mécanisme de collaboration.

La création d'une culture d'auto-motivation au lieu de travail doit être au cur même des efforts de motivation du système. L'auto-motivation porte fruit; les entreprises à haut rendement ayant d'excellents résultats en matière de santé et de sécurité au travail considèrent le changement d'attitudes au lieu de travail comme une condition préalable essentielle à leur succès.

Le système public de santé et de sécurité au travail doit mettre en uvre cette stratégie et montrer comment les divers intervenants du système de santé et de sécurité au travail peuvent collaborer pour garantir un niveau de rendement élevé. Grâce à la conception de plans spécifiques, détaillés et concrets, plans visant à réaliser de façon coordonnée cette vision commune, le système public de santé et de sécurité au travail sera en mesure de jouer un rôle de chef de file dans ce qui pourrait bien être l'aube d'une ère nouvelle dans le domaine de la santé et de la sécurité, dans les divers lieux de travail en Ontario.

Retour à la table de matières

MESURES POUR UNE STRATÉGIE COMMUNE EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES

Partie 1 - Orientations stratégiques et engagements

Clarification des rôles et coordination des organismes au sein du système de santé et de sécurité au travail

- Le ministère du Travail et la CSPAAT établiront des mécanismes leur permettant de s'acquitter de leur responsabilité conjointe, soit assurer un leadership en matière d'élaboration des politiques, des priorités, des objectifs et des normes de santé et de sécurité au travail, concevoir de nouveaux projets provinciaux ou intersectoriels et évaluer le système de santé et de sécurité au travail.
- On établira aussi des mécanismes permettant aux divers organismes du système de santé et de sécurité au travail d'avoir recours à une méthode intégrée de santé et de sécurité au travail, soit stratégiquement, soit dans leurs plans de travail annuels. Les organismes visés incluent le ministère du Travail, la CSPAAT et les organismes de prestation de services connexes, le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail et l'Institut canadien de radioprotection.
- Les organismes chargés de fournir des renseignements devront collaborer de façon à créer un système homogène de demandes de renseignements et d'information technicisé de façon à pouvoir offrir les mêmes renseignements quelle que soit la source d'information.
- On est en train d'élaborer des accords de rendement pour les organismes au sein du système public de santé et de sécurité au travail; ces accords prévoiront des mesures du rendement fondées sur les résultats prévus et définiront les objectifs spécifiques permettant de réduire de façon drastique le nombre d'accidents du travail.
- On est en train de définir le rôle des Conseils régionaux des services à la clientèle au sein du système de soutien en matière de santé et de sécurité; ces conseils viennent d'être créés.
- La CSPAAT assume le rôle de chef de file dans le cadre de l'établissement d'un programme de recherche approprié dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Ce programme examine les méthodes de prévention des accidents et des maladies et les méthodes de gestion de la santé et de la sécurité. On est en train de définir les priorités en matière de recherche.

Retour à la table de matières

Renforcement de l'engagement au lieu de travail et encouragement de l'autonomie

- Le système de responsabilité interne constitue la pierre angulaire de toute philosophie de la santé et de la sécurité en Ontario.
- Les normes sur les lieux de travail et les règlements de santé et de sécurité seront plus faciles à comprendre et plus pertinents; on encouragera ainsi l'autonomie et la conformité.
- On accordera des encouragements financiers directs pour récompenser un bon rendement en matière de santé et de sécurité et pour accroître la participation aux programmes de tarification par incidence.
- Le ministère du Travail ciblera en particulier les lieux de travail qui n'ont pas pris un engagement suffisant envers la santé et la sécurité, comme les résultats médiocres en termes d'accidents ou de conformité en témoignent, et les lieux de travail à risque élevé qui n'ont pas fait l'objet de vérifications au préalable. Les mesures d'exécution de la loi poussent les particuliers à assumer davantage de responsabilité personnelle et à agir en cas de danger ou d'infraction au lieu de travail.
- On encouragera les lieux de travail à participer à des associations et des organismes qui leur permettent d'effectuer une analyse comparative de leur rendement en matière de santé et de sécurité au travail, ou à en créer de nouveaux, et à faciliter le partage des renseignements et de l'expertise.

Retour à la table de matières

Partie 2 - Mesures opérationnelles concrètes

Sensibilisation accrue dans la communauté et au lieu de travail

- La CSPAAT et les associations pour des lieux de travail sécuritaires sont responsables de l'organisation de campagnes publicitaires continues visant à créer une culture d'auto-motivation au lieu de travail, culture mettant l'accent en priorité sur l'amélioration constante du rendement en matière de santé et de sécurité au travail. Ces campagnes portent sur les avantages financiers (impact sur les bénéfices, autres encouragements financiers et amendes) et non financiers dus à l'amélioration du rendement sur le plan de la santé et de la sécurité. Ces campagnes auront lieu à l'échelle de la province, dans les différents secteurs et dans les collectivités.
- On donnera de l'ampleur aux campagnes faisant la promotion de la santé et de la sécurité au travail dans les médias, les écoles et d'autres organismes communautaires; l'objectif consiste à accroître la sensibilisation à la santé et à la sécurité à l'extérieur du lieu de travail et à modifier les valeurs de la société de façon à rendre les pratiques et le rendement médiocres en matière de santé et de sécurité au travail chose intolérable.
- On reconnaîtra publiquement les réalisations des compagnies autonomes, à haut rendement. On publicisera les excellents résultats qu'elles ont obtenus en matière de santé et de sécurité au travail. Ces mesures ont deux objectifs : elles permettent d'accorder un soutien aux compagnies dont les résultats sont bons et constituent un défi pour celles au rendement médiocre. Cependant, avant de mettre cette mesure en uvre, on devra choisir les indicateurs de mesure du rendement et un mécanisme de reconnaissance (qui devrait le faire et comment).
- Autant que possible, on devrait inclure la santé et la sécurité aux programmes d'études scolaires et d'apprentissage de façon que les générations suivantes de travailleurs et de cadres soient

conscientes de l'importance de lieux de travail sains et sécuritaires et s'engagent à ce qu'ils le deviennent et le restent. Cette mesure s'appuiera sur le projet Minerve et le Programme de sensibilisation des jeunes au travail.

- On établira un système offrant aux propriétaires de nouvelles entreprises des renseignements sur la santé et la sécurité (responsabilités et ressources en matière de soutien) lorsqu'ils enregistrent leur compagnie. L'enregistrement devrait aussi permettre d'établir des contacts personnels et d'offrir au propriétaire de la compagnie un lien avec le système de soutien en matière de santé et de sécurité au lieu de travail.
- Le ministère du Travail accroîtra et publicisera ses activités d'exécution de la loi.

Retour à la table de matières

Renseignements et expertise à l'appui des lieux de travail ou pour établir des partenariats

- On a dressé et on continue de dresser des inventaires des ressources publiques et privées en matière de santé et de sécurité au travail disponibles au niveau communautaire, sectoriel et provincial.
- Les renseignements sur la santé et la sécurité et l'expertise des associations pour des lieux de travail sécuritaires, des centres de santé des travailleurs et travailleuses et des centres de formation doivent être comparables en termes de qualité et de coût, et on doit s'assurer que les divers lieux de travail puissent se prévaloir de ces services.
- On forgera des liens encore plus étroits, tant au niveau sectoriel que communautaire, entre les employeurs disposant de ressources et d'expertise et ceux qui n'en ont pas. Le mentorat entre les compagnies à haut rendement et celles à rendement médiocre est l'un des types de lien que l'on encouragera en particulier. On concevra des projets encourageant la constitution de ce type de rapport.
- On continuera d'appuyer le Programme Communautés sans danger et on lui fera prendre de l'ampleur.
- On constituera une base de données commune sur les demandes d'indemnisation des accidents du travail et les indicateurs de rendement.

Retour à la table de matières

Documents connexes : Commission de la sécurité professionnelle et de la protection contre les accidents du travail

Retour à : Santé et sécurité

| site principal | commentaires | recherche | plan du site | english |

Dernière mise à jour : le mardi 28 septembre 1999

Les renseignements sur ce site sont fournis à titre de service au public par le gouvernement de l'Ontario, Canada. Tous les efforts raisonnables seront faits pour assurer la mise à jour et l'exactitude des renseignements offerts sur le site. Toutefois, les lecteurs devront vérifier l'information avant de s'en servir.

Ontario
Ce site est mis à jour par le gouvernement de l'Ontario, Canada.

Renseignements sur les droits d'auteur : © Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 1999